## 5.4. Strategie motywacyjne dla aktywnego starzenia się (dla osób 50+)

Celem mentora rówieśniczego jest znalezienie metod wspomagających podopiecznego w rozpoznaniu, uruchomieniu i konsekwentnym wykorzystaniu wszystkich jego zasobów motywacyjnych - tak zewnętrznych, jak i wewnętrznych. Jednak to własna motywacja wewnętrzna jest dla podopiecznego prawdziwym "motorem napędowym", który ma większe znaczenie dla wdrożenia, a następnie utrzymania i stabilności zmian.

Życie jest zdeterminowane przez ciągłe zmiany. Pierwszym problemem, z którym między innymi jednostki muszą się zmierzyć na co dzień w dzisiejszych, pełnych pośpiechu czasach, jest dostosowanie się do tych ciągłych zmian. Człowiek musi umieć skutecznie reagować na zmiany w środowisku zewnętrznym. Proces zmian rozpoczyna się od tego, że będziemy świadomi potrzeby zmian.

Do niedawna stosunkowo często zdarzało się, że człowiek spędzał całą swoją karierę zawodową lub jej znaczną część w jednej firmie. Zmiana miejsca pracy była postrzegana bardzo wrażliwie. Osoba, która kilkakrotnie zmieniała pracę, uważana była za osobę nielojalną i niepewną siebie, wahającą się. Dziś taka sytuacja nie ma miejsca.

Jednak ludzie są z zasady odporni na zmiany. Jeśli mają zaakceptować zmianę, muszą być zmotywowani. Motywacja to siła, która napędza człowieka do aktywności, czyli także do uczenia się. Zmotywowani ludzie chcą pracować najlepiej jak potrafią i chcą pracować w ten sposób nie "dla kogoś", ale dla siebie, dla swoich wewnętrznych uczuć.

Istnieją dwa rodzaje motywacji, które odgrywają ważną rolę w motywacji do pracy poszczególnych osób:

**Motywacja**

**Wewnętrzna motywacja**

Samo-motywacja

**Zewnętrzna motywacja**

Np. motywacja ze strony pracodawcy, rodziny, znajomych, przyjaciół, mentora....

Głębszy i dłużej trwający efekt ma motywacja wewnętrzna, która jest częścią indywidualnego człowieka. Człowiek ma naturalną potrzebę rozwijania swoich zdolności. Wspieranie i wdrażanie kształcenia ustawicznego może więc w znacznym stopniu przyczynić się do wzrostu motywacji, zachęcić i stymulować poprawę wyników pracy.

Można wyróżnić dwa podstawowe typy osobowości pod względem dominujących z nimi wpływów motywacyjnych:

Pierwszy typ: wiara w sukces przeważa w motywacji. Dla osobowości tego typu typowe jest to, że wyznaczają realistyczne, w miarę wysokie cele, są elastyczni przy zmianie celów i przyjmują aktywną postawę wobec przyszłości.

Drugi typ: motywację przeważa strach przed porażką. Charakterystyczne dla osobowości tego typu jest to, że stawiają sobie niezwykle niskie cele lub przeciwnie - niezwykle wysokie, trzymają się wyznaczonego celu (nie lubią go zmieniać), a do przyszłości podchodzą ostrożnie i z obawami. Lęk przed porażką można w pewnym stopniu zmniejszyć poprzez częstsze pośredniczenie w "doświadczeniu sukcesu".

**Strategie motywacyjne**

Wspieranie inicjatywy podopiecznych.

Pomoc w określeniu celów, wsparcie w opracowaniu planów.

W przypadku konieczności stosowania grup motywacyjnych, ludzie w grupach przynoszą lepsze pomysły, wiedzą, że często łatwiej i szybciej zmotywować się indywidualnie, ponieważ mogą porównać swoje pomysły.

Egzekwowanie i wspieranie rozwoju sił w osobowości podopiecznego.

Sugerować się postępem, doceniać ruch w decyzjach i w działaniach.

Wsparcie poprzez wyrażenie zainteresowania.

**Wybór metod rozwoju motywacji podopiecznego**

Mentor rówieśniczy nakreśla problem, zachęca do zainteresowania się jego rozwiązaniem.

**Uczenie się problemowe**

Ukierunkowane zaangażowanie w działanie, w proces, zastosowanie wiedzy w praktyce.

**Motywacja przez aktywność**

Podopieczni proponują własne rozwiązania, przyjmują własne tempo pracy,

mentor rówieśniczy wykorzystuje samodzielną pracę podopiecznego.

**Uczenie się programowane**

Podopieczny jest postrzegany jako indywidualność, osobowość, osoba odpowiedzialna za swoje działania.

**Akceptacja**

Tolerancja dla specjalności podopiecznego, który nie mówi tylko o swojej wiedzy, ale także o swoich motywacjach i relacjach.

**Stosowanie zasady wyrażania siebie**

Przedstawianie propozycji rozwiązań problemów, alternatyw, bez ich krytykowania.

**Burza mózgów**

Szkolenia w zakresie rozwoju i wzmocnienia koncentracji.

**Koncentracja uwagi**